

The Influence of Job Training, Work Experience, and Work Environment on Employee Performance at CV. Pancanaka Baut **[Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut]**

Ardi Surya Widayat ¹⁾, Hasan Ubaidillah ^{*,2)}, Supardi ³⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *This study examines the influence of job training, work experience, and work environment on employee performance at CV. Pancanaka Baut. The research was conducted in response to increasing production demand that has not been fully supported by optimal employee performance. An explanatory quantitative approach was employed using a saturated sampling technique, involving all 50 employees as research respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with SmartPLS 3 software. The findings reveal that job training, work experience, and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Among these variables, the work environment exerts the strongest influence. The results further suggest that effective training programs, adequate work experience, and a supportive work environment can contribute to higher productivity and improved work quality among employees. In addition, the findings are expected to serve as a reference for the development of human resource management practices and provide practical considerations for companies seeking to enhance employee performance.*

Keywords - Job Training, Work Experience, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pancanaka Baut. Penelitian dilakukan berdasarkan adanya peningkatan permintaan produksi yang belum sepenuhnya diimbangi oleh optimalnya kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh 50 karyawan dijadikan responden penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan yang efektif, pengalaman kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, peningkatan pengalaman kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.*

Kata Kunci - Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Dinamika persaingan industri manufaktur saat ini semakin berkembang pesat seiring dengan meningkatnya tuntutan pasar, perubahan teknologi produksi, serta standar kualitas yang terus diperbarui. Perusahaan manufaktur tidak hanya dituntut memenuhi target produksi, tetapi juga menjaga kualitas produk dan ketepatan pengiriman guna mempertahankan kepercayaan pelanggan. Dalam persaingan yang semakin kompetitif, sumber daya manusia memiliki peran penting karena keberhasilan proses produksi sangat dipengaruhi oleh keterampilan teknis, ketelitian, dan efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya [1]. Banyak organisasi kini memusatkan perhatian pada pengelolaan kompetensi karyawan melalui peningkatan kemampuan kerja, pengalaman teknis, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas [2]. Karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai operator mesin, melainkan sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting untuk memastikan keberlangsungan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

CV. Pancanaka Baut merupakan perusahaan yang memproduksi baut dan berbagai komponen logam untuk kebutuhan konstruksi, otomotif, serta industri lainnya. Meningkatnya permintaan dari berbagai sektor, khususnya pelanggan industri yang membutuhkan produk dalam jumlah besar dengan kualitas tinggi, mendorong perusahaan untuk meningkatkan kapasitas produksi. Namun, kondisi tersebut belum diimbangi dengan penambahan tenaga kerja yang memadai. Saat ini, perusahaan memiliki sekitar 50 karyawan yang terlibat dalam proses pemotongan material, perakitan, pengeboran, hingga tahap penyelesaian akhir produk. Akibatnya, beban kerja karyawan mengalami peningkatan seiring bertambahnya target produksi harian maupun bulanan. Tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan target produksi, tetapi juga menjaga kualitas produk agar tetap sesuai standar pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan produksi.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang menunjukkan tingkat efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi [3]. Pada sektor manufaktur, penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada jumlah produk yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan mengoperasikan peralatan, serta ketelitian selama proses produksi berlangsung [4]. Kinerja yang optimal dapat mendukung kelancaran produksi, menekan tingkat produk cacat, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat memicu keterlambatan produksi, meningkatnya biaya perbaikan, serta menurunnya reputasi perusahaan di mata klien [5]. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat diidentifikasi dan dikelola secara optimal. Pelatihan yang memadai, pengalaman teknis yang cukup, dan lingkungan kerja yang aman serta nyaman diyakini menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja dalam sektor manufaktur [6]. Pemahaman yang baik terhadap ketiga faktor tersebut diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas secara tepat.

Data internal CV. Pancanaka Baut memperlihatkan adanya peningkatan jumlah pesanan selama periode Januari hingga Juni 2025. Jumlah pesanan yang semula tercatat 86.500 unit pada Januari meningkat menjadi 121.300 unit pada Juni. Karena jumlah tenaga kerja tetap, kenaikan tersebut berdampak pada peningkatan target output karyawan setiap bulan. Tabel di bawah ini menunjukkan perkembangan jumlah pesanan dan produk yang berhasil diselesaikan oleh tim produksi.

Tabel 1. Jumlah Pesanan dan Output Produk yang Diselesaikan Karyawan

NO	Bulan/Tahun (2025)	Jumlah Pesanan (Unit)	Target Output/Karyawan (Unit)	Total Output Diselesaikan (Unit)	Persentase Output
1.	Januari	86.500	7.500	6.900	92,00%
2.	Februari	92.300	7.600	6.850	90,13%
3.	Maret	98.400	7.700	6.800	88,31%
4.	April	102.800	7.750	6.650	85,81%
5.	Mei	114.000	7.850	6.450	82,17%
6.	Juni	121.300	8.000	6.300	78,75%

Sumber: CV Pancanaka Baut

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah pesanan perusahaan terus meningkat dari Januari hingga Juni 2025. Namun, meskipun permintaan meningkat, persentase pencapaian target produksi karyawan justru mengalami penurunan signifikan, yaitu dari 92,00% pada Januari menjadi hanya 78,75% pada Juni. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara target output yang ditetapkan perusahaan dengan kemampuan realisasi di lapangan. Peningkatan target output yang terus naik (dari 7.500 unit menjadi 8.000 unit) tidak diikuti dengan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikannya. Penurunan persentase output ini dapat disebabkan oleh

berbagai faktor, antara lain kemampuan teknis karyawan yang belum memadai untuk memenuhi target yang semakin tinggi, perbedaan pengalaman dalam mengoperasikan mesin dan menangani proses produksi, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung efektivitas dan kenyamanan kinerja, beban kerja meningkat, sementara peningkatan kompetensi tidak berjalan seimbang. Kondisi tersebut memperkuat urgensi penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja pada CV Pancanaka Baut.

Pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan kompetensi karyawan [7]. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan teknis, serta kecepatan kerja karyawan ketika mengoperasikan mesin atau melakukan aktivitas produksi lainnya [8]. Melalui pelatihan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam sektor manufaktur, pelatihan tidak hanya berfokus pada penggunaan alat produksi, tetapi juga pada keselamatan kerja, standar kualitas, teknik inspeksi, serta pemecahan masalah teknis [9]. Ketika pelatihan diberikan secara terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan produksi, serta meningkatkan produktivitas. Namun, jika pelatihan yang diberikan minim atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, maka karyawan akan kesulitan beradaptasi dengan perubahan proses produksi, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, perlu diteliti sejauh mana pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Pengalaman kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan tingkat keterampilan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis. Pengalaman kerja memainkan peran besar dalam membentuk ketelitian, kecepatan, dan kepercayaan diri karyawan ketika menghadapi berbagai situasi kerja [10]. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih panjang umumnya lebih memahami prosedur, lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, dan lebih mampu mengantisipasi kesalahan pada proses produksi [11]. Selain itu, pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan teknis, terutama ketika menghadapi masalah mesin atau kualitas produk. Namun demikian, pengalaman yang panjang tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi apabila tidak diikuti dengan pembaruan kompetensi atau kurangnya motivasi kerja [12]. Oleh karena itu, penting untuk memeriksa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris di lingkungan CV. Pancanaka Baut.

Selain pelatihan dan pengalaman, lingkungan kerja juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, ruang gerak, serta tata letak peralatan, seperti juga aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, dan dukungan dari atasan [8]. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi, menurunkan tingkat kelelahan, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja [13]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang bising, panas, atau berdebu dapat menghambat produktivitas karyawan, meningkatkan kesalahan kerja, dan menurunkan motivasi [14]. Dalam industri manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, beberapa area produksi memiliki tingkat kebisingan tinggi dan suhu panas akibat penggunaan mesin. Jika kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan dapat menurun secara signifikan. Oleh sebab itu, penelitian ini memandang penting untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian terdahulu [15] menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian [16] yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan. Sebaliknya pada penelitian [17] terbukti bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil mengenai Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian [18] menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian [19] yang juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [20]. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil terkait Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian [21] menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian [22] yang juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [23]. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil terkait Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya, masih ditemukan kesenjangan (research gap) berupa ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, khususnya pada sektor manufaktur. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, namun sejumlah studi lain menemukan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut tidak selalu signifikan karena dipengaruhi faktor individu dan kondisi operasional perusahaan. Ketidakselarasan temuan ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian ulang guna memastikan sejauh mana Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancanaka Baut. Evidence gap ini menjadi dasar dilakukannya penelitian sebagai bentuk pembaruan empiris dan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang naskah di atas maka peneliti akan melakukan penelitian secara detail dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut.”**.

Rumusan Masalah :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. *Pancanaka Baut*?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. *Pancanaka Baut*?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. *Pancanaka Baut*?

Kategori SDGs :

Penelitian ini relevan dengan upaya mendukung pekerjaan layak dan peningkatan produktivitas ekonomi sebagaimana tercantum dalam SDGs 8. Melalui pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang lebih kondusif, mengoptimalkan pelatihan dan pengalaman kerja, serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

II. Literatur Review

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan program sistematis yang dirancang untuk memperdalam pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai bidang pekerjaan [24]. Pelatihan memegang peranan penting dalam memastikan kompetensi karyawan tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan operasional perusahaan [25]. Menurut Rosmayanti et al., pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan teknis, perilaku kerja, serta kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas [26]. Pada perusahaan manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, pelatihan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kecermatan, kualitas produksi, serta kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin atau alat produksi yang membutuhkan keahlian khusus. Pelatihan yang tepat sasaran dapat membantu mengurangi tingkat kesalahan kerja, meminimalkan risiko kecelakaan, serta memastikan standar kualitas output tetap terjaga [27]. Menurut [28] terdapat 5 indikator Pelatihan Kerja, sebagai berikut;

- 1) *Instructor/Trainer*: Instruktur adalah pihak yang memberikan materi pelatihan secara profesional dan kompeten.
- 2) *Methods*: Metode pelatihan merupakan teknik atau cara yang digunakan dalam proses penyampaian materi pelatihan.
- 3) *Materials*: Materi pelatihan adalah isi konten yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.
- 4) *Learning Environment*: Lingkungan belajar adalah lingkungan fisik dan psikologis yang mendukung proses belajar.
- 5) *Trainee Motivation*: Motivasi peserta adalah dorongan internal karyawan untuk berpartisipasi dan menyerap pelatihan sebaik mungkin.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh seseorang dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan secara berulang dalam jangka waktu tertentu [11]. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, mengidentifikasi masalah, serta menentukan keputusan kerja yang tepat. Dalam konteks industri seperti CV. Pancanaka Baut, pengalaman kerja sangat berkaitan dengan efisiensi produksi. Karyawan yang berpengalaman biasanya mampu bekerja lebih cepat, menghasilkan produk dengan ketelitian tinggi, serta lebih mudah beradaptasi dengan perubahan prosedur operasional. Menurut [29], terdapat 5 indikator Pengalaman Kerja, yaitu:

- 1) *Lama Kerja*: Lama bekerja adalah durasi seseorang menjalani suatu pekerjaan yang membentuk kompetensinya.
- 2) *Tingkat Pengetahuan*: Tingkat pengetahuan adalah pemahaman karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan pengalaman sebelumnya.
- 3) *Kemampuan Menyelesaikan Masalah*: Kemampuan ini mengacu pada seberapa cepat dan tepat karyawan menangani masalah di tempat kerja.
- 4) *Penguasaan Tugas*: Penguasaan tugas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan standar yang diharapkan.
- 5) *Riwayat Pekerjaan Sebelumnya*: Riwayat pekerjaan adalah catatan dari pekerjaan sebelumnya yang meningkatkan kompetensi seseorang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja karyawan [30]. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kondusif, meningkatkan semangat, serta mendorong produktivitas karyawan. Menurut Fatimah dan Hadi, lingkungan kerja terdiri dari dua komponen utama, yaitu lingkungan fisik (pencahayaannya, kebisingan, suhu) serta nonfisik (interaksi kerja, komunikasi, budaya organisasi) [31]. Pada CV. Pancanaka Baut yang bergerak di bidang produksi baut dan komponen metal, kondisi lingkungan kerja sangat menentukan hasil kerja. Lingkungan yang aman, bersih, memiliki pencahayaan cukup, serta minim kebisingan berlebih akan sangat membantu karyawan dalam menjaga fokus dan kualitas hasil produksi. Menurut [32], terdapat 5 indikator Lingkungan Kerja meliputi:

- 1) Kondisi Fisik, Kondisi fisik adalah keadaan ruang kerja seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan.
- 2) Hubungan Kerja: Hubungan kerja adalah interaksi harmonis antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
- 3) Ketersediaan Fasilitas: Fasilitas kerja adalah sarana pendukung yang diberikan perusahaan untuk memperlancar pekerjaan.
- 4) Struktur Kerja: Struktur kerja mendefinisikan bagaimana tugas dibagi dan siapa yang memiliki wewenang dalam organisasi.
- 5) Suasana Kerja: Suasana kerja adalah suasana hati yang diciptakan di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya [33]. Kinerja menjadi elemen penting dalam keberhasilan perusahaan, karena pencapaian target operasional sangat bergantung pada kontribusi masing-masing karyawan. Menurut Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (ability), motivasi, pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja [34]. Dalam industri manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, kinerja karyawan tercermin pada kecepatan produksi, ketepatan waktu, konsistensi kualitas, serta disiplin kerja. Menurut [35] terdapat 5 indikator Kinerja Karyawan yaitu:

- 1) Kualitas Kerja: Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diharapkan.
- 2) Kuantitas Kerja: Hasil output kerja yang diselesaikan dalam periode tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan.
- 4) Efektivitas: Kemampuan mencapai target dengan sumber daya yang dimiliki.
- 5) Kemandirian: Kemampuan menjalankan pekerjaan secara independen.

Hubungan antar Variabel

Hubungan antara Pelatihan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan kerja merupakan proses terencana yang bertujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan guna memenuhi bidang maupun standar yang ditetapkan organisasi. Program pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, mengoperasikan peralatan maupun mesin dengan benar, serta meningkatkan ketelitian dan efisiensi dalam bekerja. Pada perusahaan manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, pelatihan memiliki peran penting karena proses produksi memerlukan kompetensi teknis dan penerapan standar keselamatan kerja yang tinggi guna menjaga kualitas produk secara konsisten.

Pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan juga mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan mengurangi tingkat kesalahan kerja. Karyawan yang terlatih lebih siap menghadapi perubahan prosedur kerja, dapat bekerja lebih cepat, dan mampu menghasilkan output yang lebih berkualitas. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerja mereka. Penelitian oleh Fadhillah menemukan bahwa job training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan [36]. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Dianingsih dan Taqiyuddin dalam penelitian di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang bahwa pelatihan yang relevan dan sesuai kebutuhan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan [37].

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Pengalaman Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Pengalaman kerja menggambarkan seberapa lama dan seberapa banyak seseorang terlibat dalam tugas tertentu, sehingga memperkaya kemampuan teknis dan pemahaman terhadap proses kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih cenderung mengetahui strategi penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif, memahami risiko-risiko pekerjaan, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika operasional perusahaan. Dalam lingkungan manufaktur seperti CV. Pancanaka Baut, pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan ketelitian dan akurasi dalam proses produksi.

Selain itu, pengalaman kerja juga memungkinkan seseorang bekerja lebih mandiri, cepat dalam mengambil keputusan, dan lebih terampil mengatasi hambatan yang muncul di lapangan. Kinerja karyawan pun cenderung meningkat seiring bertambahnya pengalaman karena mereka sudah memahami pola kerja, standar kualitas, serta tuntutan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Penelitian oleh Kurniawan dan Susanto di PT ISS Indonesia menunjukkan

bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam pekerjaan teknis yang membutuhkan ketelitian dan pemahaman mendalam [29]. Selanjutnya, penelitian oleh Purnomo juga membuktikan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara simultan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan industri perkeretaapian [38].

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

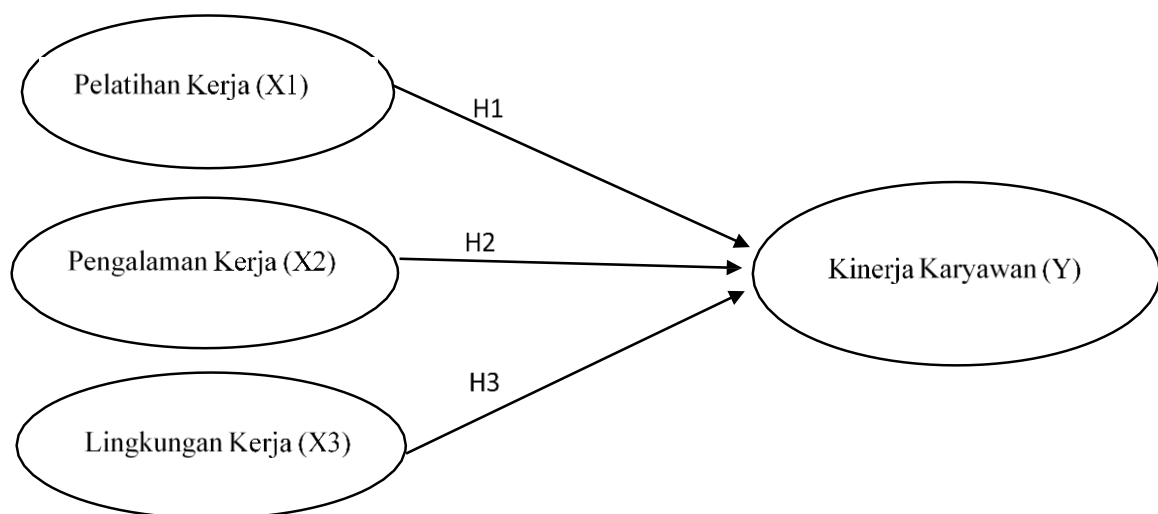
Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, secara langsung berdampak pada kenyamanan, keamanan, dan efektivitas karyawan dalam penugasan mereka. Lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan yang cukup, kebersihan di tempat kerja, temperatur ruangan yang sesuai, serta kelengkapan alat keselamatan dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Karena proses produksi CV. Pancanaka Baut menggunakan peralatan dan mesin yang memerlukan konsentrasi tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat diperhatikan.

Lingkungan kerja yang mendukung juga berperan dalam membentuk suasana kerja yang positif, termasuk hubungan antar rekan kerja dan pola komunikasi yang harmonis. Ketika karyawan merasa aman, nyaman, dan dihargai, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan mampu mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian Maulia et al., lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama melalui faktor kenyamanan ruang kerja, hubungan antar karyawan, dan keamanan kerja [32].

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini diartikan sebagai hubungan yang akan menggabungkan secara teoritis antara variabel penelitian yakni, antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang akan diamati melalui penelitian yang dilaksanakan. Didalam penelitian ini, kerangka konseptual yang telah disajikan pada gambar dibawah ini dirancang berdasarkan beberapa rujukan penelitian terdahulu. Sehingga, berdasarkan teori diatas, peneliti mengasumsikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat pengaruh dari penelitian teoritis dan pandangan dari penelitian terdahulu, struktur yang dipakai dapat dipertimbangkan antara lain :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut

III. Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori [39], dengan lokasi penelitian di CV Pancanaka Baut yang terletak di Perumtas 3, Desa. Grabagan, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relative kecil. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan CV Pancanaka Baut yang berjumlah 50 orang, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden [40]. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari perusahaan dan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3 [41].

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang merupakan bagian dari pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). PLS dipilih karena sesuai untuk penelitian yang dengan jumlah sample kecil [42]. Hubungan antar variabel laten dapat diketahui melalui penerapan metode ini [43]. Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap, yaitu outer model dan inner model.

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran bertujuan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan secara valid dan reliabel dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Pada tahap pengujian *outer model*, dilakukan evaluasi terhadap kualitas indikator dalam merepresentasikan konstruk laten [43]. Terdapat beberapa indikator penting yang diuji dalam tahap ini:

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity digunakan untuk melihat sejauh mana indikator yang digunakan saling berkorelasi dalam mengukur satu konstruk yang sama. Validitas konvergen dikatakan baik apabila nilai *loading factor* tiap indikator berada di atas 0,7. Jika terdapat indikator dengan nilai *loading factor* di bawah 0,7 namun masih di atas 0,5 dan tidak mengganggu reliabilitas, indikator tersebut masih dapat dipertahankan.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dengan konstruk lainnya. *Discriminant validity* dianggap baik jika nilai *square root AVE* lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya, atau dengan melihat nilai *loading* yang lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan *loading* terhadap konstruk lain (*cross loading*).

3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menilai kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikator. Nilai AVE yang baik berada di atas 0,5, yang menandakan bahwa lebih dari 50% variasi indikator berhasil diterangkan oleh konstruk yang diukur.

4) *Composite Reliability*

Composite Reliability (CR) digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal indikator pada suatu konstruk. Nilai CR minimal yang dapat diterima adalah 0,7, yang menandakan bahwa indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.

5) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha juga digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk, dengan nilai minimal yang dapat diterima adalah 0,6 pada penelitian eksploratif dan 0,7 pada penelitian konfirmatori.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian terhadap model struktural. Tujuan utama dari pengujian *inner model* adalah untuk melihat hubungan antar konstruk laten, serta untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau tidak [42]. Beberapa indikator utama yang digunakan dalam pengujian ini antara lain:

1) *R-Square (R²)*

R-Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model. Nilai R² dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tinggi (> 0,67), sedang (sekitar 0,33), dan rendah (< 0,19). Semakin tinggi nilai R² maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas dari variabel terikat.

2) *Estimate for Path Coefficients*

Estimate for Path Coefficients digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode *bootstrapping* digunakan dalam pengujian ini sebagai teknik resampling untuk mengestimasi stabilitas dan signifikansi koefisien jalur (*path coefficient*). Suatu koefisien dianggap signifikan jika memiliki nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.

3) *Effect Size (f^2)*

Effect Size (f^2) digunakan untuk mengevaluasi tingkat pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lainnya. Nilai f^2 menggambarkan besarnya efek konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Nilai f^2 dikategorikan ke dalam tiga tingkat: kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35).

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik responden mempunyai tujuan untuk memberikan informasi tentang keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, umur responden, dan pendidikan terakhir responden. Data tersebut diharapkan bisa memberikan gambaran yang cukup jelas tentang keadaan dari responden dan hubungannya dengan masalah dan tujuan dari penelitian.

Tabel 1. Analisis Responden

		Frekuensi	Persentase
Umur	17-25 Tahun	12	24%
	26-30 Tahun	27	54%
	31-40 Tahun	7	14%
	>40 Tahun	4	8%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	70%
	Perempuan	15	30%
Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	4	8%
	SMA/SMK/Sederajat	32	64%
	Diploma(D1-D3)	3	6%
	Sarjana (S1)	11	22%

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-Laki berjumlah 35 responden atau sebesar 70% dan jumlah responden ber-jenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden atau sebesar 30%. Dari karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa karyawan di CV. Pancanaka Baut di dominasi Laki-Laki dengan persentase sebesar 70%. Sedangkan responden dengan rentang usia 17–25 tahun berjumlah 12 responden atau sebesar 24% dari keseluruhan responden, jumlah responden berusia 26-30 tahun sebanyak 27 responden atau sebesar 54%, Jumlah responden berusia 31-40 Tahun sebanyak 7 responden atau 14% dan jumlah responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 4 responden atau 8% dari seluruh responden. Dari karakteristik diatas menunjukkan bahwa usia 26-30 tahun mendominasi jumlah responden dengan persentase sebesar 54%. Sementara itu, diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 4 responden atau sebesar 8% dari keseluruhan responden, jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 32 responden atau sebesar 64%, Jumlah responden pendidikan terakhir Diploma (D1-D3) sebanyak 3 responden atau 6% dan jumlah responden dengan pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 11 responden atau 22% dari seluruh responden. Dari karakteristik diatas menunjukkan bahwa karyawan di CV. Pancanaka Baut di dominasi dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase sebesar 64%.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan nilai rata-rata (mean) pada setiap indikator variabel. Tujuannya adalah memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap masing-masing indikator. Adapun kategori penilaian yang digunakan ditetapkan sebagai berikut:

- Rendah: nilai mean 1,00–2,33
- Sedang: nilai mean 2,34–3,67
- Tinggi: nilai mean 3,68–5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 2. Jawaban responden variabel Pelatihan Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X1.1	Saya menilai instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami.	4.280	Tinggi
X1.2	Saya merasa metode pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan saya.	4.400	Tinggi
X1.3	Saya merasa materi pelatihan membantu pekerjaan saya sehari-hari.	4.200	Tinggi
X1.4	Saya merasa suasana pelatihan nyaman dan mendukung fokus kerja.	4.220	Tinggi
X1.5	Saya merasa pelatihan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	4.120	Tinggi
	Pelatihan Kerja	4.244	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Hasil penilaian terhadap variabel Pelatihan Kerja menunjukkan bahwa rata-rata nilai tertinggi berada pada pernyataan Kedua, yaitu “Saya merasa metode pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan saya” pada indikator methods menghasilkan nilai rata-rata 4,400. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para karyawan diberikan pelatihan atau mengikuti pelatihan kerja maka karyawan lebih produktif ketika bekerja, sebab karyawan merasa terbantu dengan mengikuti pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mampu beradaptasi sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan Kelima “Saya merasa pelatihan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja” pada indikator trainee motivation dengan nilai rata-rata 4,120. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel pelatihan kerja sebesar 4,244 dalam kategori tinggi.

Tabel 3. Jawaban responden variabel Pengalaman Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X2.1	Saya merasa lama bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.820	Tinggi
X2.2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai pekerjaan saya.	3.960	Tinggi
X2.3	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	4.020	Tinggi
X2.4	Saya menguasai tugas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan.	4.140	Tinggi
X2.5	Saya merasa riwayat pengalaman kerja membantu saya memahami prosedur kerja di perusahaan ini.	3.980	Tinggi
	Pengalaman Kerja	3.984	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Hasil penilaian terhadap variabel Pengalaman Kerja menunjukkan bahwa rata-rata nilai tertinggi berada pada pernyataan ke empat “Saya menguasai tugas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan.” pada indikator penguasaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,140. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menguasai tugas yang diberikan dan mampu mengoperasikan alat-alat kerja yang disediakan secara optimal maka hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, namun hal tersebut juga dipengaruhi faktor pengalaman kerja sebelumnya sehingga karyawan sangat lancar ketika bekerja maupun mengatasi masalah. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator pertama “Saya merasa lama bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” pada indikator lama bekerja dengan nilai rata-rata 3,820. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel pengalaman kerja sebesar 3,984 dalam kategori tinggi.

Tabel 4. Jawaban responden variabel Lingkungan Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
X3.1	Saya merasa kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan) mendukung saya dalam bekerja.	3.940	Tinggi
X3.2	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.	4.160	Tinggi
X3.3	Saya merasa fasilitas kerja membantu memperlancar pekerjaan saya.	4.020	Tinggi
X3.4	Saya merasa pembagian tugas sudah jelas dan sesuai dengan posisi saya.	4.060	Tinggi
X3.5	Saya merasa suasana kerja nyaman dan bebas tekanan berlebihan.	3.960	Tinggi
	Lingkungan Kerja	4.028	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Hasil penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa rata-rata nilai tertinggi berada pada pernyataan ke dua “Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja” pada indikator hubungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,160. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya aman dan hubungan antar tim harmonis maka mereka merasa semangat ketika bekerja sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya yang semakin lebih produktif. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator ke satu “Saya merasa kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan) mendukung saya dalam bekerja.” pada indikator kondisi fisik dengan nilai rata-rata 3,940. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel lingkungan kerja sebesar 4,028 dalam kategori tinggi.

Tabel 5. Jawaban responden variabel Kinerja Karyawan

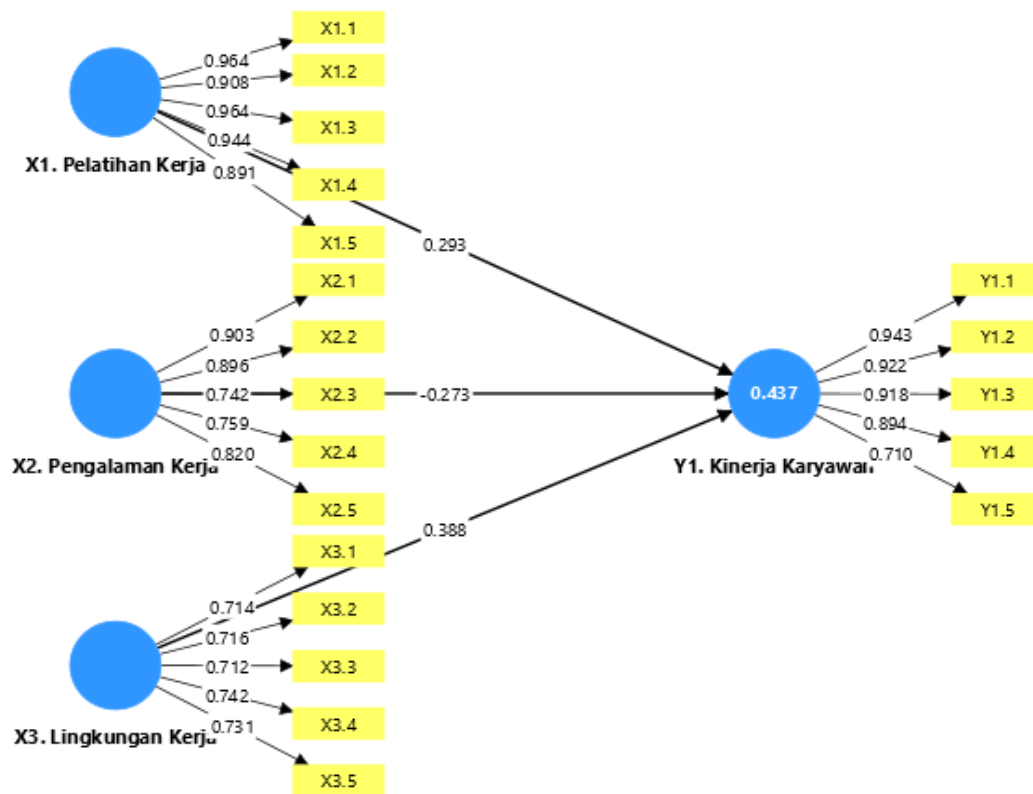
	Indikator	Mean	Kategori
Y1.1	Saya menghasilkan output kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	3.940	Tinggi
Y1.2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	4.160	Tinggi
Y1.3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	3.940	Tinggi
Y1.4	Saya bekerja secara efektif sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	4.080	Tinggi
Y1.5	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.	4.020	Tinggi
	Kinerja Karyawan	4.028	Tinggi

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Hasil penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa rata-rata nilai tertinggi berada pada pernyataan ke dua “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan” pada indikator kuantitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,160. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan sangat berdampak besar terhadap kinerja karyawan di CV Pancanaka Baut. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ke satu “Saya menghasilkan output kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan” dan ke tiga “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan” pada indikator kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan nilai rata-rata 3,940. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Kinerja karyawan sebesar 4,028 dalam kategori tinggi.

B. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk maupun indikator yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini mencakup konsistensi internal, reliabilitas indikator, validitas konvergen (*average variance extracted*), serta validitas diskriminan. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi konsistensi internal apabila nilai korelasi antarindikator melebihi 0,7 [44].



Gambar 1. Hasil Outer Loading SmartPLS

Berdasarkan Gambar 1, seluruh indikator pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0,7. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan.

C. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dapat menjelaskan variabel laten. Nilai *outer loading* dapat dikatakan baik apabila $> 0,70$. Maka apabila nilai *outer loading* $< 0,70$ indikator harus dihilangkan dan dihitung ulang [44].

Tabel 6. Nilai Outer Loading

	X1. Pelatihan Kerja	X2. Pengalaman Kerja	X3. Lingkungan Kerja	Y1. Kinerja Karyawan
X1.1	0.964			
X1.2	0.908			
X1.3	0.964			
X1.4	0.944			
X1.5	0.891			
X2.1		0.903		
X2.2		0.896		
X2.3		0.742		
X2.4		0.759		
X2.5		0.820		
X3.1			0.714	
X3.2			0.716	
X3.3			0.712	
X3.4			0.742	

X3.5	0.731	
Y1.1		0.943
Y1.2		0.922
Y1.3		0.918
Y1.4		0.894
Y1.5		0.710

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, seluruh indikator memperoleh nilai di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading pada setiap indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity* yang ditetapkan.

D. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 7. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
X1. Pelatihan Kerja	0.873
X2. Pengalaman Kerja	0.683
X3. Lingkungan Kerja	0.523
Y1. Kinerja Karyawan	0.777

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan sebagai indikator untuk menilai *convergent validity*. Kualitas model dinilai baik apabila seluruh konstruk memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 [44]. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel memperoleh nilai AVE di atas 0,5 sehingga dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

E. Discriminant Validity

Dalam penelitian ini, *discriminant validity* dievaluasi menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya. Berdasarkan hasil analisis, seluruh indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity* sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 8. Nilai Cross Loading

	X1. Pelatihan Kerja	X2. Pengalaman Kerja	X3. Lingkungan Kerja	Y1. Kinerja Karyawan
X1.1	0.964	-0.184	0.470	0.522
X1.2	0.908	-0.182	0.327	0.458
X1.3	0.964	-0.108	0.413	0.506
X1.4	0.944	-0.154	0.453	0.436
X1.5	0.891	-0.108	0.313	0.405
X2.1	-0.130	0.903	-0.083	-0.297
X2.2	-0.215	0.896	0.020	-0.403
X2.3	-0.123	0.742	-0.059	-0.173
X2.4	-0.036	0.759	0.097	-0.123
X2.5	-0.013	0.820	-0.019	-0.140
X3.1	0.638	-0.034	0.714	0.390
X3.2	0.428	-0.141	0.716	0.482
X3.3	0.042	0.120	0.712	0.230
X3.4	0.038	0.211	0.742	0.181
X3.5	0.114	-0.017	0.731	0.398
Y1.1	0.496	-0.254	0.539	0.943
Y1.2	0.481	-0.361	0.398	0.922
Y1.3	0.523	-0.233	0.448	0.918
Y1.4	0.479	-0.354	0.341	0.894
Y1.5	0.200	-0.239	0.562	0.710

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada suatu konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya. Dengan demikian, model penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik.

F. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 9. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

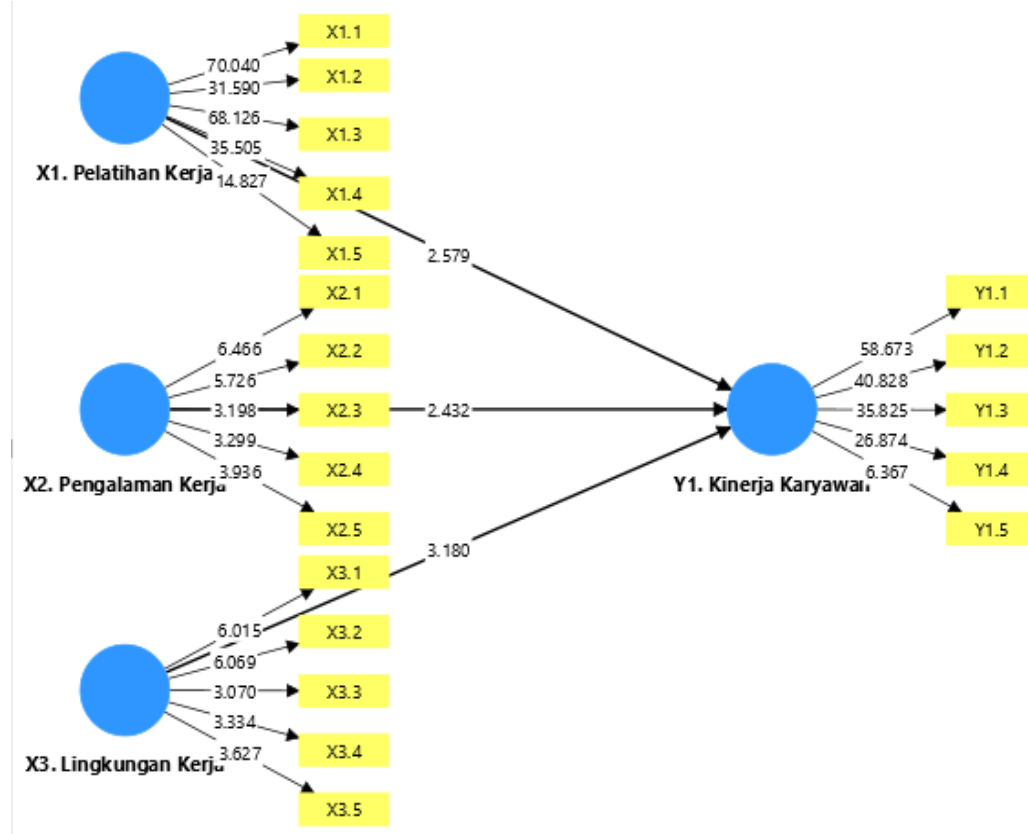
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
X1. Pelatihan Kerja	0.963	0.971
X2. Pengalaman Kerja	0.898	1.033
X3. Lingkungan Kerja	0.791	0.783
Y1. Kinerja Karyawan	0.925	0.932

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi dan keandalan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability*, *rho_a*, dan *Cronbach's alpha* melebihi 0,7 [44]. Hasil output SmartPLS menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha*, *rho_a*, dan *composite reliability* pada seluruh variabel melebihi 0,70, sehingga seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas.

G. Pengujian Model Pengukuran (Inner Model)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antarvariabel laten. Melalui metode *bootstrapping*, diperoleh nilai statistik uji T untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan tersebut. *Inner model* juga menunjukkan besarnya estimasi hubungan antara variabel laten atau konstruk yang diteliti [44].



Gambar 2. Hasil Bootstrapping SmartPLS (2026)

H. Uji R-Square

Koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk menilai kemampuan konstruk eksogen dalam menjelaskan konstruk endogen. Nilai *R Square* berada pada rentang 0 hingga 1. Pengujian model struktural dilakukan dengan menganalisis nilai *R Square* pada setiap variabel laten endogen, yang menunjukkan tingkat kemampuan prediksi yang dimiliki oleh model penelitian [44].

Tabel 10. Hasil Uji *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Y1. Kinerja Karyawan	0.653	0.637

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Berdasarkan output SmartPLS, hasil koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,653 yang berarti sebesar 65,3% variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sukses, sementara 34,7% sisanya dijelaskan oleh faktor di luar penelitian.

I. Uji F-Square

Uji *F-Square* digunakan untuk mengukur besarnya efek atau pengaruh antarvariabel. Nilai *F-Square* dikategorikan kecil jika melebihi 0,02, moderat apabila lebih dari 0,15, dan besar apabila melampaui 0,35 [44].

Tabel 11. Hasil Uji *F-Square*

	Y1. Kinerja Karyawan
X1. Pelatihan Kerja	0.121
X2. Pengalaman Kerja	0.129
X3. Lingkungan Kerja	0.219

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Output SmartPLS pada pengujian *F-Square* menunjukkan bahwa pada penelitian ini untuk variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki *effect size* kecil dengan nilai *effect size* 0,121 dan 0,129 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja memperoleh *effect size* moderat dengan perolehan 0,219 terhadap kinerja karyawan.

J. Uji Hipotesis

Path Coefficient

Instrumen ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pengujian dilakukan guna menilai apakah hipotesis mengenai hubungan antarvariabel dapat diterima atau ditolak berdasarkan nilai *path coefficient* (koefisien jalur) dan tingkat signifikansinya [44].

Tabel 12. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hipotesis
X1. Pelatihan Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.293	2.579	0.010	Diterima
X2. Pengalaman Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.273	2.432	0.015	Diterima
X3. Lingkungan Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.388	3.180	0.001	Diterima

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2026)

Uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah hipotesis dapat diterima dengan cara memperhatikan nilai signifikansi antara konstruk, t-statistics, dan p-values. Penelitian ini menggunakan kriteria t-statistics > 1,96 dengan tingkat signifikansi p-values 0,05 (5%) serta koefisien beta yang positif dan signifikan.

Hasil :

1. Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan

Nilai original sample berdasarkan uji path coefficient adalah positif sebesar 0,293, yang berarti terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 2,579 > 2,01 dan p-value 0,010 < 0,05. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.

2. Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan

Nilai original sample berdasarkan uji path coefficient adalah positif sebesar 0,273, yang berarti terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar $2,432 > 2,01$ dan p-value $0,015 < 0,05$. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima.

3. Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan

Nilai original sample berdasarkan uji path coefficient adalah positif sebesar 0,388, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar $3,180 > 2,01$ dan p-value $0,001 < 0,05$. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

Berdasarkan hasil uji path coefficient di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

H1 : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa karyawan yang sebelumnya memiliki skill atau pernah ikut keahlian teknis yang mendukung kemampuan mereka bekerja, cenderung menunjukkan kinerja karyawan yang lebih baik. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan untuk mencapai hasil terbaik melalui pelatihan yang mereka dapatkan terbukti dapat mendukung kinerja lebih produktif, inovatif, terampil dan ahli.

Sedangkan hasil analisis data empiris menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dinilai telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Hal ini terkonfirmasi oleh jawaban responden pada pernyataan "Saya merasa metode pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan saya" yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,400 pada indikator methods. Temuan ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang tepat membuat karyawan lebih mudah memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan, serta mampu mengaplikasikan hasil pelatihan secara langsung dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas berada pada rentang usia produktif, sehingga lebih mudah menerima materi pelatihan dan beradaptasi dengan metode pembelajaran yang diterapkan perusahaan. Dengan demikian, semakin sesuai metode pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian [16] yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [17] yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya cenderung dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan terlihat secara langsung dengan masa kerja yang dipunyai karyawan terhadap kinerjanya.

Sedangkan hasil analisis data empiris menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tercermin dari kemampuan mereka dalam menguasai tugas dan menggunakan peralatan kerja secara optimal. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden pada pernyataan "Saya menguasai tugas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan" yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,140 pada indikator penguasaan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penguasaan terhadap tugas dan peralatan kerja, semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, mengurangi kesalahan kerja, serta mengatasi berbagai kendala yang muncul selama proses produksi. Penguasaan tersebut diperoleh melalui pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di CV. Pancanaka Baut. Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang mengarah pada pengaruh ini diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian [19], yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [20] yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan cenderung dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dengan lingkungan kerja yang bisa menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja tentunya bisa berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan hasil analisis data empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang paling dirasakan oleh karyawan adalah hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden pada pernyataan "Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja" yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,160 pada indikator hubungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta memudahkan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih termotivasi, nyaman, dan mampu bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menjaga hubungan kerja yang harmonis agar produktivitas dan kinerja karyawan dapat dipertahankan maupun ditingkatkan. Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang mengarah pada pengaruh ini diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian [22], yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [23] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Data empiris menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih produktif dalam bekerja melalui adanya pelatihan kerja yang bisa mereka ikuti untuk mendukung pekerjaannya, memiliki pengalaman bekerja cukup lama untuk membantu mereka dalam menyelesaikan setiap masalah, dan tentunya mendapatkan lingkungan kerja yang positif untuk mencapai hasil terbaik dalam tugas yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor pelatihan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pancanaka Baut. Oleh karena itu, CV. Pancanaka Baut disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan kerja atau pengembangan karir dan menciptakan lingkungan kerja yang positif guna menjaga motivasi serta kinerja karyawan. Selain itu, implementasi variabel lain seperti kompensasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan juga beban kerja juga perlu diperhatikan agar dapat memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi dan Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Seluruh Karyawan CV. Pancanaka Baut atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

Referensi

- [1] M. A. Ramadhani *et al.*, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023. [Online]. Available: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=VKPMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=kinerja+sumber+daya+manusia+menjadi+pusat+perhatian+dalam+berbagai+diskursus+manajerial+karena+dianggap+sebagai+penggerak+utama+dalam+pencapaian+tujuan+strategis+organisasi.&ots=Symh1oismd&sig=o3dtPzc3CKgM6XLiIhyoN4Gr3VCc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- [2] R. A. Sukmono and Supardi, *Buku Ajar Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri*. Umsida Press, 2020. doi: 10.21070/2020/978-623-6833-48-3.
- [3] A. H. Brayfield and W. H. Crockett, "Employee attitudes and employee performance.," *Psychological Bulletin*, vol. 52, no. 5, pp. 396–424, 1955, doi: 10.1037/h0045899.
- [4] L. Mendes and J. Machado, "Employees' skills, manufacturing flexibility and performance: a structural equation modelling applied to the automotive industry," *International Journal of Production Research*, vol. 53, no. 13, pp. 4087–4101, Jul. 2015, doi: 10.1080/00207543.2014.993772.
- [5] N. A. Machsunah, S. Sriyono, and S. Supardi, "Effect of The Democratic Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Work Environment on the Performance of Kindergarten Teachers in Gempol Sub-district: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru TK Se- Kecamatan Gempol," Sep. 14, 2023. doi: 10.21070/ups.3126.
- [6] C. G. Mahardika and B. S. Luturlean, "The Effect of Training on Employee Performance," *Almana*, vol. 4, no. 3, pp. 388–391, Dec. 2020, doi: 10.36555/almana.v4i3.1477.
- [7] J. A. Setyagraha and S. Supardi, "Influence of Motivation Strategy, Rewards, Training and Career Development on Employee Retention Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Manggalakarya Bangun Sarana: Pengaruh Strategi Motivasi, Penghargaan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Manggalakarya Bangun Sarana," Aug. 22, 2025. doi: 10.21070/ups.9092.
- [8] S. Wijaya, "Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital," *ALS*, vol. 13, no. 1, pp. 106–118, Mar. 2023, doi: 10.37478/als.v13i1.2523.
- [9] D. P. Faeni, A. Riskita, A. R. Sugianto, B. A. Gunawan, H. Amelia, and T. A. Wibowo, "Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ukm Sektor Manufaktur Di Indonesia," *CENDEKIA*, vol. 2, no. 5, pp. 742–756, May 2025, doi: 10.62335/cendekia.v2i5.1243.
- [10] M. Ilham, "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris," *JMM UNRAM*, vol. 11, no. 1, pp. 13–20, Feb. 2022, doi: 10.29303/jmm.v11i1.695.
- [11] K. N. Jayanti and K. T. S. Dewi, "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *jemba*, vol. 1, no. 2, pp. 75–84, Jun. 2021, doi: 10.52300/jemba.v1i2.2986.
- [12] T. A. Suciati and D. Deswarta, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang," *AQ*, vol. 18, no. 1, p. 58, Jan. 2024, doi: 10.35931/aq.v18i1.3008.
- [13] H. Harmen, B. E. Siahaan, J. D. Gultom, K. Hivisini, R. N. Indira, and Z. Zalianty, "Implementasi Peningkatan Kualitas Lingkungan Perusahaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT Madu Baru Yogyakarta," *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 6, no. 1, pp. 47–62, 2026, doi: <https://doi.org/10.56910/gemilang.v6i1.3362>.
- [14] D. Hulu, A. Lahagu, and E. Telaumbanua, "Analysis Of The Work Environment In Improving Work Productivity Office Employees In Botomuzoi District Nias Regency," *November*, no. 4, 2022.
- [15] I. K. W. Parta, D. Ismail, and N. S. Wijaya, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *paris*, vol. 2, no. 8, pp. 1751–1771, Aug. 2023, doi: 10.22334/paris.v2i8.498.
- [16] I. Setiawan, M. Ekhsan, and R. D. Parashakti, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja," *JPMK*, vol. 1, no. 2, pp. 186–195, Jun. 2021, doi: 10.59832/jpmk.v1i2.32.
- [17] M. F. Fadilah, N. Asfiah, and K. Roz, "The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable at PT Karsa Mulia Sejahtera Balikpapan," *Jamanika*, vol. 3, no. 02, pp. 168–176, Jun. 2023, doi: 10.22219/jamanika.v3i02.27360.
- [18] Alias and S. Serang, "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *PARADOKS*, vol. 1, no. 1, pp. 82–97, Sep. 2018, doi: 10.57178/paradoks.v1i1.177.
- [19] S. Kittu, N. Nurhaeda, and M. Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *jesyia*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309, Jan. 2023, doi: 10.36778/jesyia.v6i1.933.
- [20] I. N. T. Sutaguna, M. Yusuf, and R. Ardianto, "The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance," *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, vol. 03, no. 01, 2023.

- [21] Y. Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *BASKARA*, vol. 2, no. 1, pp. 45–54, Oct. 2019, doi: 10.54268/baskara.v2i1.6198.
- [22] N. I. Ariansy and M. Kurnia, "Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *bmar*, vol. 2, no. 1, pp. 1–23, Jun. 2022, doi: 10.31603/bmar.v2i1.6820.
- [23] Y. Alqorrib, J. Jumawan, I. R. Maulia, E. Bukhari, and S. Supriyanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antarestar Global Kreatifindo," *JE*, vol. 2, no. 11, pp. 3351–3369, Nov. 2023, doi: 10.55681/economina.v2i11.977.
- [24] Damas Elvianto, Syahwatul Khalda, and Ahmad Gunawan, "Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas Karyawan," *JISOSEPOL*, vol. 3, no. 1, pp. 238–245, Jan. 2025, doi: 10.61787/4q663p64.
- [25] N. A. Rahma, H. Ubaidillah, and S. Sumartik, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Dental LAB," *Jambura Journal of Educational Management*, vol. 6, no. 1, pp. 318–332, 2025.
- [26] S. Rosmayati, E. Kuswarno, A. Mudrikah, and Y. Iriantara, "Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi," *JC*, vol. 12, no. 3, pp. 331–338, Nov. 2021, doi: 10.32670/coopetition.v12i3.610.
- [27] I. F. Sari, H. Ubaidillah, and S. Sumartik, "Peran Pelatihan, Self Efficacy, dan Recognition dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering," *JAM*, vol. 14, no. 3, pp. 348–358, Sep. 2024, doi: 10.52643/jam.v14i3.4155.
- [28] R. Mondy, W. D. Martocchio, and J. Joseph, *Human Resource Management, Global Edition*, 14th ed. Pearson, 2016. [Online]. Available: <https://lib.hpu.edu.vn/handle/123456789/35143>
- [29] P. Kurniawan and N. Susanto, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 273, Jul. 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12365.
- [30] F. Afianti, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia," *Economics and Digital Business Review*, vol. 6, no. 1, pp. 237–244, 2025.
- [31] S. Fatimah and S. Hadi, "Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL," *IMP*, vol. 1, no. 1, p. 25, Sep. 2021, doi: 10.30651/imp.v1i1.9469.
- [32] Maulia Githa Ustadztama, Kasful Anwar, and Burhanudin, "The Influence Of Training And Work Environment On Employee Performance (Case Study: Tax Inspector at the Directorate General of Taxes)," *Journal of Entrepreneur and Business*, vol. 2, no. 2, pp. 141–151, Feb. 2024, doi: 10.52643/joeb.v2i2.55.
- [33] G. Anakpo, Z. Nqwayibana, and S. Mishi, "The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review," *Sustainability*, vol. 15, no. 5, p. 4529, Mar. 2023, doi: 10.3390/su15054529.
- [34] F. Agus Triansyah, W. Hejin, and S. Stefania, "Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review," *J. Markcount Finance*, vol. 1, no. 2, pp. 118–127, May 2023, doi: 10.55849/jmf.v1i2.102.
- [35] D. Suprayitno, "The Influence Of Leadership On Employee Performance," vol. 1, no. 2, 2024.
- [36] R. Fadhillah, M. S. Abd. Majid, and Iskandarsyah, "The Influence Of Job Training And Work Environment On Employee Performance: The Mediating Role Of Work Productivity And The Moderating Role Of Workload At Pt. Data Link Group," *int.jour.sci.res.mana*, vol. 13, no. 06, pp. 9282–9295, Jun. 2025, doi: 10.18535/ijssrm/v13i06.em14.
- [37] N. Dianingsih and A. Taqiyuddin, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang," *bep*, vol. 2, no. 2, pp. 97–107, Aug. 2024, doi: 10.32764/bep.v2i2.1479.
- [38] M. V. Purnomo, B. Perizade, and Y. Syapril, "The Effect of Training and Work Experience on Performance with Competence as an Intervening Variable at the Head of the Technical Implementation Unit of PT. Indonesian Railways," *IJSSR*, vol. 3, no. 8, pp. 2054–2068, Aug. 2023, doi: 10.46799/ijssr.v3i8.499.
- [39] M. Sari, H. Rachman, N. Juli Astuti, M. Win Afgani, and R. Abdullah Siroj, "Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif," *JPSK*, vol. 3, no. 01, pp. 10–16, Dec. 2022, doi: 10.47709/jpsk.v3i01.1953.
- [40] A. E. Berndt, "Sampling Methods," *Journal Sage*, 2020, [Online]. Available: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0890334420906850>
- [41] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, and S. Ray, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. in Classroom Companion: Business. Erscheinungsort nicht ermittelbar: Springer Nature, 2021.
- [42] M. Mayangsari and S. Aminah, "Pengaruh Penilaian Produk, Promosi dan Layanan COD (Bayar di Tempat) Terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Shopee di Sidoarjo," *Ekonomis*, vol. 6, no. 2, p. 498, Sep. 2022, doi: 10.33087/ekonomis.v6i2.592.

- [43] D. K. Sari, M. Yani, L. Indayani, and M. D. Chabibah, "The Role of Product Innovation and Entrepreneurial Orientation Towards Marketing Performance Through Competitive Advantage." EAI, Aug. 23, 2022
- [44] A. Muhson, *Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Equation Modeling*. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.